

томів професійного вигорання підприємства можна віднести підвищену плінність кадрів ($\geq 100\%$ на рік, тобто протягом року звільняються практично всі співробітники, а деякі працюють менше року), знижена мотивація до праці, професійна залежність від керівництва, занадто висока конфліктність персоналу і негативна психологічна атмосфера в колективі.

Повністю запобігти проблему виникненню професійного стресу й професійного вигорання у сфері туризму неможливо, але цілком можливо істотно зменшити їх руйнівний вплив на здоров'я персоналу.

Важливою відмінною рисою людей, які є стійкими до професійного вигорання, є їх позитивне сприйняття життя, власної особистості та оточуючих людей, оптимістичні установки та цінності.

Основний засіб профілактики синдрому вигорання є ефективне управління власною професійною поведінкою в поєднанні з особистісною психогігієною, спрямованою на постійне підтримання психологічної норми.

1. Профілактика та подолання синдрому «професійного вигорання»: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: [http://www .mykolaivpl.org/metodrozrobka/171-profilaktyka-ta-podolannya-syndromu-profesiinoho-vyhorannia.html](http://www.mykolaivpl.org/metodrozrobka/171-profilaktyka-ta-podolannya-syndromu-profesiinoho-vyhorannia.html)

2. Синдром професійного вигорання спеціалістів фармації: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pharmencyclopedia.com.ua/article/7544/sindrom-profesijnogo-vigorannya-specialistiv-farmaci>

ДОСВІД ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ ГНУЧКОГО ГРАФІКУ РОБОТИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ ТУРІНДУСТРІЇ

Семків М.О.

Науковий керівник – Александрова С.А., канд. пед. наук, доцент

Відповідно до наказу Міністерства праці та соціальної політики України від 4 жовтня 2006 року № 359, гнучкий графік роботи – це форма організації робочого часу, при якій для окремих працівників або підрозділу допускається саморегулювання початку, закінчення й загальної тривалості робочого дня [1]. При цьому потрібне повне відпрацювання сумарної кількості робочих годин протягом облікового періоду (робочого дня, робочого тижня, робочого місяця).

Гнучкий графік роботи впроваджується за погодженням між власником і працівником при прийомі на роботу або в процесі діяльності, за погодженням з профкомом і з урахуванням думки трудового колективу. Елементами гнучкого графіку є: змінний (гнучкий) робочий час – початок і закінчення робочого дня; фіксований час – час обов'яз-

кової присутності на роботі; перерви для відпочинку і харчування; тривалість облікового періоду[2].

У країнах Західної Європи і США є організації, в яких гнучкий графік роботи застосовується вже понад 30 років. Наприклад, практику гнучкої організації робочого часу вдало використовують компанії, що входять в список 30 глобальних брендів – HP, Microsoft, General Electric і ін. Дослідження свідчать про те, що в Європейському Союзі в такому режимі працює (в середньому) половина компаній: лідерство належить Швеції (77%), хоча в Великобританії, Чехії, Німеччині, Норвегії теж багато роботодавців, що піклуються про досягнення балансу «робота - життя» для своїх співробітників.

Щодо України, то результати останнього дослідження Regus показали, що три чверті українських респондентів вважають, що гнучка організація праці є необхідним заходом для досягнення високого рівня продуктивності. Це доводить той факт, що в будь-яких економічних умовах, особливо під час нестабільної ринкової ситуації, компанії продовжують переглядати свої стратегії для досягнення більш ефективної та продуктивної праці.

Гнучкий графік дозволяє кожній людині «підлаштувати» робочий день під свій біологічний годинник.

Найчастіше ініціатива виходить від співробітників, а не від Науковий керівників.

Для забезпечення злагодженої і ефективної роботи важливою є дисципліна. Тому гнучкий графік не підійде компаніям, де співробітники звикли працювати більшою мірою під впливом адміністративних методів.

Поряд із цим, гнучкий графік роботи може мати позитивні наслідки як для співробітників, так і для компанії. Роботодавець, що не заганняє своїх працівників в жорсткі рамки часу роботи, має очевидну вигоду перед конкурентами і має більше шансів залучити кваліфікованих фахівців. Крім того, така організація роботи допоможе уникнути запізнь, ранкових пробок і інших мінусів, пов'язаних з дорогою до роботи.

Донедавна гнучкий графік був досить рідкісним і новим явищем на ринку праці України. Сьогодні ж багато компаній, і підприємства туристської індустрії не є виключенням, все частіше і частіше замислюються про впровадження цього феномену. Цілі такого кроку можуть бути різними – зниження переробок, надання пільги персоналу, додаткова мотивація співробітників, залучення різних верств населення, конкурентна перевага перед іншими роботодавцями і т. п.

В останній час, все більше Науковий керівників підприємств туристської індустрії при пошуку працівників одним із пунктів при прийомі на роботу пропонують гнучкий графік роботи. Така пропозиція, наприклад, надає змогу студенту навчання поєднати з роботою, і таким чином буде отримувати не тільки теоретичну основу у вищому навчальному закладі, а ще й практичну (для студентів сфери туризму) чи просто отримувати трудовий досвід.

Але все ж таки, на нашу думку, гнучкий графік роботи підходить більше для представників творчих професій. І якщо роботу туроператора, при складанні турів ще можна назвати творчою, то роботу турагентів – ні. Адже основна функція турагентів – це продаж турів, і тому, в цьому випадку фіксований час роботи останнього є більш ефективним.

Таким чином, гнучкий режим праці є показником розвитку підприємства і демонстрацією довіри Науковий керівника до своїх підлеглих, але, розглядаючи можливість його впровадження, потрібно звертати увагу на функції та обов'язки кожного працівника, його взаємодію з іншими системами виробництва.

1. Наказ Міністерства праці та соціальної політики України № 359: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart10/idx10746.htm>

2. Регулювання робочого часу та заохочення наданням вільного часу: [Електрон. ресурс]. – Режим доступу: <http://library.if.ua/book/116/7821.html>

ЗАХОДИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ ТУРИСТСЬКОЇ ІНДУСТРІЇ

Стоян А.В.

Науковий керівник – Александрова С.А., канд. пед. наук, доцент

На вітчизняних туристських підприємствах часто виникає проблема виникнення недовіри персоналу роботодавцю. Це може бути спричинено не відповідністю дійсних умов праці очікуванням працівника: порушення трудового договору, ненормований робочий день, відсутність реакції на ініціативу працівника тощо. В таких умовах знижується якість та ефективність праці, зростає плинність кадрів. Одним з дієвих шляхів виправлення ситуації є перегляд мотиваційного механізму персоналу.

Мотивація персоналу є спонуканням працівників до трудової діяльності.

Основними видами мотивації працівників є матеріальна та нематеріальна (соціальна) [1]. Причому перший вид є найважливішим, адже саме гроші забезпечують майже всі основні потреби людини.